

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ЧЕТВЕРТАЯ СЕССИЯ

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
40-е заседание,
состоявшееся во вторник,
30 ноября 1999 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

Официальные отчеты

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 40-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-жа УЭНЗЛИ (Австралия)

Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам: г-н МСЕЛЛЕ

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 164 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 164 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

БЕЗВОЗМЕЗДНО ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЙ ПЕРСОНАЛ (продолжение)

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПРЕДЛАГАЕМЫЙ БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА
ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 2000-2001 ГОДОВ (продолжение)

ПЕРЕСМОТРЕННАЯ СМЕТА РАСХОДОВ В СВЕТЕ РЕЗОЛЮЦИЙ И РЕШЕНИЙ,
ПРИНЯТЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИМ И СОЦИАЛЬНЫМ СОВЕТОМ НА ЕГО ОСНОВНОЙ
СЕССИИ 1999 ГОДА

ПУНКТ 124 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного исправления для каждого Комитета.

Distr. GENERAL
A/C.5/54/SR.40
4 May 2000
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

ПУНКТ 164 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/53/955; A/54/164, A/54/165, A/54/257, A/54/272, A/54/276, A/54/279 и Corr.1 и A/54/450; A/C.5/54/2, A/C.5/54/4 и A/C.5/54/21; A/C.5/54/L.3)

1. Г-н БАРНУЭЛЛ (Гайана), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что для привлечения и сохранения наиболее высококвалифицированных, компетентных и добросовестных сотрудников Организации следует обеспечить самые лучшие условия службы. Хотя от сотрудников ожидается, что они будут делать все возможное для того, чтобы оправдать надежды, возлагаемые на них государствами-членами, необходимо также создать такие условия службы, чтобы они включали в себя меры поощрения в виде четкой и определенной системы вознаграждения за хорошую работу, продвижения по службе и премирования. Необходимы также и соответствующие эффективные меры наказания за не отвечающую требованиям работу.

2. Группа 77 и Китай считают, что делегирование полномочий может производиться только в соответствии с разделом IV резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи, в которой также говорится о необходимости разработки продуманных систем подотчетности. Не может не вызывать беспокойство то обстоятельство, что полномочия руководителям программ делегируются без создания системы подотчетности и без санкций Генеральной Ассамблеи. Группа 77 и Китай просят Генерального секретаря не передавать полномочия руководителям программ до создания полноценных, гласных и поддающихся проверке механизмов подотчетности. В связи с этим он подтверждает главную ответственность Управления людских ресурсов за все кадровые вопросы.

3. Межправительственный законодательный процесс должен по-прежнему быть прерогативой государств-членов, как это предусматривается в Уставе, в связи с чем он выражает обеспокоенность относительно ссылок Секретариата на якобы имеющие место факты микроадминистрирования и вмешательства в процесс управления государств-членов. Соответственно, Группа 77 и Китай не могут поддержать предложение Генерального секретаря, касающееся методов работы Комитета и содержащееся в пункте 10 документа A/C.5/54/21.

4. Вопреки тому, что говорится в пункте 5 документа A/C.5/54/4, Генеральная Ассамблея не поддержала руководящие принципы использования консультантов и индивидуальных подрядчиков (A/53/385, приложение); в разделе VIII резолюции 53/221 Генеральная Ассамблея пересмотрела руководящие принципы и просила Генерального секретаря в первоочередном порядке распространить их. Административная инструкция по консультантам и индивидуальным подрядчикам (ST/AI/1997/7) не в полной мере соответствует просьбе Генеральной Ассамблеи прежде всего в части путевых расходов и необходимости обеспечения баланса географического представительства. По-прежнему сохраняются значительные географические диспропорции в найме консультантов и экспертов, в результате чего складывается ситуация, при которой треть консультантов является представителями только пяти стран, а более 50 процентов индивидуальных подрядчиков - только шести стран. Группа 77 и Китай просят представлять информацию о принимаемых на работу консультантах с выплатой заработной платы из внебюджетных ресурсов, в том числе подробные данные о нанимаемых консультантах, гонорарах, странах происхождения и местах службы, до проведения неофициальных консультаций.

5. Он с озабоченностью отмечает, что, несмотря на просьбу о представлении полного сборника всех административных циркуляров по вопросу делегирования, документ A/54/257 включает только те административные циркуляры, которые касаются управления людскими ресурсами. Все административные циркуляры о делегировании полномочий следует представлять до проведения неофициальных консультаций по данному пункту повестки дня.

6. Говоря о поправках к правилам о персонале (A/54/272), он просит для удобства рассмотрения представить в табличной форме информацию, показывающую действующие правила о персонале и предлагаемые поправки. Следует избегать частого внесения поправок в Правила и положения о персонале и при необходимости делать это на всеобъемлющей основе, а не от случая к случаю.

7. Г-н БЛУ (Того) дает высокую оценку программе реформ Генерального секретаря, особенно в области управления людскими ресурсами. Напоминая о существенно важном значении статьи 101 Устава, он заявляет о полной поддержке его делегацией заявления представителя Гайаны. Его делегация хотела бы, чтобы уже принятые меры были расширены, с тем чтобы, в частности, никакие должности, в том числе самого высокого уровня, не рассматривались каким-либо государством-членом или группой государств как принадлежащие исключительно им. Его делегация поэтому выступает в поддержку системы желательных диапазонов квот для обеспечения географически сбалансированного распределения постов Секретариата. В связи с этим он с обеспокоенностью отмечает, что 24 государства-члена не представлены вообще, 13 недопредставлены и 13 перепредставлены. Представляется также, что меры по обеспечению справедливого географического представительства не в полной мере реализуются на практике или что действующие процедуры уже не являются эффективными. Таким образом его делегация призывает Комитет полностью поддержать Генерального секретаря в его усилиях по обеспечению справедливого представительства государств-членов в составе Секретариата.

8. Его делегация выступает за гласность и объективность в процессе подбора и найма сотрудников и ожидает ввода пятой очереди Комплексной системы управленческой информации (ИМИС), которая должна позволить Секретариату расширить круг возможных кандидатов и обеспечить более широкое географическое распределение.

9. Его делегация приветствует тот факт, что положения Устава, касающиеся равенства мужчин и женщин в Секретариате, применяются и что доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, и на должностях, требующих специальных лингвистических знаний, увеличивается. Поэтому ясно, что стратегический план действий по улучшению положения женщин в Секретариате исполняется эффективно. В то же время важно помнить о необходимости соблюдения принципа подотчетности и обеспечить передачу полномочий руководителей программ в соответствии с резолюцией 53/221. Только система найма, назначения и повышения в должности, открывающая возможности служебного роста сотрудникам всех уровней, сделает возможным привлечение высококвалифицированных, компетентных и добросовестных сотрудников. Это, а также меры по удержанию молодых сотрудников категории специалистов позволят Организации успешно решать поставленные задачи в грядущем тысячелетии.

10. Г-н ХАМИДУЛЛА (Бангладеш) говорит, что Комитету следует рассмотреть вопрос о экзаменах для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, в частности в свете замечаний по этому вопросу Консультативного комитета. Комитету следует внимательно рассмотреть вопросы, поднятые профсоюзом, в частности касающиеся системы служебной аттестации, классификации должностей и последовательности в заполнении вакансий.

11. Доклад Консультативного комитета об управлении людскими ресурсами (A/54/450) со всей очевидностью свидетельствует о неравномерном географическом распределении консультантов и о том, что из развивающихся стран на работу принимается мало консультантов. Это вызывает сожаление, поскольку в резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи содержится призыв осуществлять подбор консультантов и индивидуальных подрядчиков на более широкой географической основе. В связи с этим он просит Секретариат пояснить, как он собирается выполнять эту резолюцию, особенно в свете требования о том, чтобы путевые расходы не принимались в расчет при применении критерия справедливого географического распределения.

12. Его делегация поддерживает заявление представителя Гайаны, сделанное от имени Группы 77 и Китая, в котором содержится просьба представить подробную информацию о найме консультантов за счет внебюджетных ресурсов. Его делегация отмечает также замечание ККАБВ об определении консультантов и индивидуальных подрядчиков и поддерживает рекомендацию Консультативного комитета о том, чтобы будущие доклады включали отдельную таблицу с данными об услугах по контрактам и чтобы использовались более точные определения.

13. Отмечая заявление Секретариата о том, что уже создана система более конкретной целенаправленной передачи полномочий при контроле со стороны Управления людских ресурсов, его делегация поддерживает мнение ККАБВ о необходимости общесистемного контроля за процессом передачи полномочий и просит представить подробные данные о трудностях, испытываемых Секретариатом, о которых говорится в пункте 22 документа A/54/450. Его делегация ожидает получения сводного и всеобъемлющего сборника всех административных циркуляров по вопросу о делегировании полномочий, упоминаемого в резолюции 53/221.

14. Г-н ФЕДОРОВ (Российская Федерация) говорит, что его делегация выражает недоумение относительно процедуры представления доклада Генерального секретаря о конкурсных экзаменах для перехода в категорию специалистов (A/C.5/54/2) и разделяет мнение Консультативного комитета, выраженное в пункте 3 его доклада (A/54/450), что представление по просьбе нескольких делегаций этого документа не соответствует практике прошлых лет, когда официальные документы Генерального секретаря готовились в ответ на решения директивных органов, а не по просьбе отдельных членов. Кроме того, как следует из информационного бюллетеня ST/IC/1999/55 об экзаменах для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, Секретариат игнорирует положения резолюции 53/221 и исходит из того, что Генеральная Ассамблея на текущей сессии пересмотрит свое же решение.

15. Его делегация подчеркивает важность неукоснительного и безусловного исполнения Секретариатом решений и резолюций Генеральной Ассамблеи. В документе A/C.5/54/2, говоря о применении принципа справедливого географического распределения, закрепленного в Уставе, Секретариат указывает на его серьезные последствия для развития карьеры сотрудников, тем самым фактически его оспаривая. Секретариатом это представляется как своего рода дискриминация по национальному признаку. Следуя этой логике, любую ссылку в резолюциях на гендерное равенство необходимо также рассматривать как дискриминацию по признаку пола.

16. Позиция его делегации по данному вопросу заключается в том, что незыблемые уставные принципы набора персонала: работоспособность, компетентность и добросовестность - при должном обеспечении широкой географической основы следует строго соблюдать на всех этапах набора персонала. Более того, прием на работу в результате национальных конкурсных экзаменов и переход в категорию специалистов сотрудников других категорий рассматривается ей как найм на работу, а не повышение по службе. Его делегация принципиально против пересмотра уже принятых резолюций Генеральной Ассамблеи.

17. Он просит Секретариат представить статистику приема на работу на должности С-1 и С-2 и сотрудников категории общего обслуживания начиная с 7 апреля 1999 года. В случае, если найм на работу был осуществлен вразрез с резолюцией 53/221, его делегация хотела бы получить официальное объяснение и отмены назначений.

18. Проблема географической представленности также встает при подборе на работу консультантов и индивидуальных подрядчиков. Следует серьезно задуматься над тем, почему их число превышает количество должностей, подлежащих географическому распределению. Его делегация серьезно обеспокоена положением, когда Организация все чаще прибегает к услугам консультантов по направлениям, которые входят в компетенцию работающих сотрудников. Его делегация также

считает систему постоянных контрактов главным тормозом раскрытия потенциала Секретариата и повышения его эффективности и отдачи.

19. Его делегация еще раз подтверждает солидарность своей позиции с заявлением Группы 77 и Китая относительно пункта 10 документа A/C.5/54/21.

20. Г-н НИ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что рациональная политика и практика в области управления людскими ресурсами необходимы для эффективной работы Организации. Его делегация считает, что набор, расстановка и повышение по службе сотрудников должны производиться с учетом заслуг. Это соответствует Уставу Организации Объединенных Наций и требованиям рациональной управленческой практики. Этот же принцип применяется его делегацией к экзаменам для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Он не может согласиться с тем, что критерий географического распределения будет применяться к конкурсным экзаменам и поэтому выступает за пересмотр пункта 22 раздела V резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи.

21. Действенная, эффективная и справедливая система служебной аттестации является необходимым элементом кадровой системы, основанной на признании заслуг; он дает высокую оценку мерам, предпринятым Управлением людских ресурсов по совершенствованию и упрощению системы служебной аттестации и интересуется, как Управление планирует оценивать эффективность системы в целях ее возможного улучшения. Его делегация приветствует также создание Комплексной системы управленческой информации (ИМИС), которая играет важную роль в управлении людскими ресурсами не только ввиду выполнения рутинных операций по выплате заработной платы, но и поддержания базы данных об имеющихся специалистах, прогнозирования кадровых потребностей и периодического проведения ревизий фонда заработной платы, имеющих столь важное значение с точки зрения современных методов управления.

22. Его делегация выражает удовлетворение по поводу того, что кодекс поведения в настоящее время включен в Правила и положения о персонале и содержит описание основных ценностей, прав и обязанностей персонала Организации Объединенных Наций и оговаривает примеры недопустимого поведения, конфликт интересов и другие вопросы.

23. Он отмечает, что в целях упрощения ряд правил о персонале был изменен путем исключения из них процедурных положений, которые будут отражены в административных инструкциях. Хотя его делегация поддерживает комплекс мер повышения эффективности, она не видит, в чем собственно заключается выигрыш от переноса процедурных положений из одного административного документа в другой.

24. В заключение его делегация отдает должное мужчинам и женщинам, служащим Организации Объединенных Наций во всем мире, во многих случаях в крайне сложных и опасных ситуациях и с прискорбием отмечает недавнюю авиакатастрофу в Косово, в результате которой погибли столь многие сотрудники Мировой продовольственной программы и других организаций. Важно, чтобы государства-члены выполнили свое обязательство сделать все возможное для обеспечения защиты сотрудников Организации Объединенных Наций и их семей, которую они заслуживают.

25. Г-н ТЕСФАЙЕ (Эфиопия) говорит, что Организации Объединенных Наций следует усовершенствовать ее систему служебного роста в целях признания компетентности и отличной работы и содействия постоянному профессиональному росту сотрудников на всех уровнях. Также необходимы упрощенная и соответствующая система служебной аттестации и гласная политика повышения по службе. Поскольку экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов служили мотивационным стимулом для сотрудников категории общего обслуживания и способствовали улучшению соотношения полов в Организации Объединенных

Наций, он обеспокоен последствиями пункта 22 раздела V резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи, который сделает невозможным переход сотрудников категории общего обслуживания отдельных национальностей в категорию специалистов. Этот пункт не согласуется с положениями о развитии карьеры, содержащимися в той же резолюции, например в пункте 6 раздела VI. Поэтому он соглашается с выводом Генерального секретаря, содержащимся в документе A/C.5/54/2 о том, что Генеральной Ассамблее следует пересмотреть этот вопрос с целью исключения концепции справедливого географического распределения как фактора перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов и приравнивания этих экзаменов к национальным конкурсным экзаменам.

26. Г-н ДЕМИР (Турция) говорит, что наиболее ценным ресурсом Организации является ее персонал и что он хотел бы воздать должное памяти тех, кто отдал свои жизни, находясь на службе Организации Объединенных Наций. Его делегация хотела бы пересмотреть содержащиеся в пункте 22 раздела V резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи последствия в соответствии с просьбой Генерального секретаря. Однако он подчеркивает необходимость улучшения географического представительства в Секретариате, особенно на должностях старшего и среднего уровней категории специалистов. Национальные конкурсные экзамены, которые имели целью ускорить набор представителей непредставленных или недопредставленных стран, не достигли этой цели. Набор на должности категории специалистов с целью достижения справедливого географического распределения в Секретариате необязательно подрывает необходимость обеспечения наивысшего уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Тысячи людей из непредставленных и недопредставленных стран хорошо образованы, имеют высокую квалификацию и готовы служить Организации Объединенных Наций.

27. Он с удовлетворением отмечает, что, как следует из доклада Генерального секретаря о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/C.5/54/4), всеобъемлющие руководящие принципы использования консультантов и индивидуальных подрядчиков уже были распространены и что в соответствии с ними в контрактах необходимо указывать цели, задачи и даты исполнения запланированных мероприятий. В частности он приветствовал включение принципа о том, что квалифицированные кандидаты должны выбираться на как можно более широкой географической основе. Хотя подход, используемый в отношении системы желательных квот для географического распределения сотрудников Секретариата не всегда может использоваться в отношении консультантов, этому принципу следует уделять максимальное внимание. Как отмечалось в пункте 10 доклада Генерального секретаря, использование консультантов и индивидуальных подрядчиков в 1998 году свидетельствует о весьма несбалансированной структуре географического распределения. Из 3624 консультантов и индивидуальных подрядчиков, услугами которых пользовались в 1998 году, только девять консультантов и два индивидуальных подрядчика были гражданами Турции. Турция готова предоставить Организации Объединенных Наций большой объем экспертных услуг. По-видимому, как следует из данных, указанных в пункте 7 доклада Генерального секретаря, среднемесячная стоимость оплаты услуг консультантов и индивидуальных подрядчиков составляла менее 4000 долл. США и 2500 долл. США, соответственно. Он задает вопрос о том, включают ли эти весьма разумные цифры все соответствующие расходы, такие, как путевые расходы. Хотя вопрос о путевых расходах не должен затенять вопрос о географическом балансе при распределении контрактов, такие расходы должны соответствовать общим расходам на оплату услуг консультантов. Он удовлетворен тем фактом, что сроки действия контрактов существенно сократились.

28. Что касается доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/54/279), то сокращение количества сотрудников в период с 1996 по 1998 год происходило в соответствии с программой реформ Генерального секретаря. Он озабочен сокращением общего числа сотрудников из развивающихся стран на должностях, подлежащих географическому распределению. Количество турецкого персонала на таких должностях по состоянию на 30 июня 1999 года составило всего

11 человек, что близко к нижнему пределу желательной квоты для Турции. Следует приложить больше усилий для улучшения географического распределения. Хотя количество сотрудников-женщин на старших должностях и должностях категории специалистов возросло, количество женщин на уровне заместителей Генерального секретаря, помощника Генерального секретаря и уровне директора все еще недостаточно, при этом женщины занимают лишь 37,1 процента всех должностей категории специалистов. Количество прогнозируемых на следующие пять лет уходов в отставку, в сочетании с предполагаемой сменяемостью кадров могло бы вызвать некоторую озабоченность, однако собранная база данных о квалификации сотрудников показывает, что молодые сотрудники категории специалистов готовы взять на себя больший круг обязанностей. Кроме того, государства-члены, включая Турцию, готовы предоставить опытный и квалифицированный персонал. Эти кадровые изменения дали бы также возможность улучшить географическое распределение и представленность женщин в Секретариате.

29. Г-н ШИХАЛИЕВ (Азербайджан) говорит, что, с учетом важных изменений, стоящих перед Организацией, она нуждается в высококвалифицированном персонале - желательно из всех государств-членов - и в эффективной системе управления людскими ресурсами. Необходимость обеспечения справедливого географического распределения при найме на работу и расстановке кадров закреплена в статье 101 Устава и подчеркивается в резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи. Организации Объединенных Наций следует соблюдать этот принцип при задействовании внешних консультантов, с тем чтобы привлекать большее число консультантов из стран с переходной экономикой и развивающихся стран. Хотя он и положительно оценивает прогресс, достигнутый в деле достижения справедливой представленности женщин в Секретариате, важно избежать применения чисто арифметического подхода; первоочередное внимание следует уделять кандидатам-женщинам, обладающим большей компетентностью, опытом и добросовестностью, чем их конкурентам-мужчинам.

30. При заполнении вакансий в Секретариате первоочередное внимание следует уделять кандидатам из тех стран, которые все еще не представлены. Республика Азербайджан является членом Организации с 1992 года, когда она восстановила свою независимость, однако ни один гражданин этой страны не имеет назначения в Секретариате. Несмотря на серьезные финансовые трудности, которые стоят перед Азербайджаном в результате наличия у него беженцев и перемещенных лиц и утраты 20 процентов своей территории в ходе конфликта с Арменией, Азербайджан всегда вовремя выплачивал свои начисленные взносы и готов внести оплату для компенсации своей задолженности в бюджет операций по поддержанию мира. Поэтому он глубоко озабочен по поводу отсутствия своей представленности в Секретариате. Президент и министр иностранных дел Азербайджана неоднократно поднимали этот вопрос с Генеральным секретарем, который заверил их в том, что к 2000 году Азербайджан будет представлен. К сожалению, по-видимому, это обещание остается невыполненным.

31. Г-н ЯМАГИВА (Япония) говорит, что он также хотел бы отдать дань памяти тем сотрудникам Организации Объединенных Наций, которые отдали свои жизни, находясь на службе Организации. Он приветствует удобную форму изложения доклада о составе Секретариата (A/54/279), но выражает сожаление по поводу того, что в диаграммах 4 и 5 более не включены данные, которые содержались в них в предыдущем докладе (A/53/375), и что диаграмма 12 предыдущего доклада была полностью снята. Цифры на диаграммах 6 и 13 едва видны. В будущие доклады о составе Секретариата следует включать дезагрегированную информацию об уровнях вакансий. Было бы целесообразно провести дополнительный анализ системы взвешенных желательных квот, а также взгляды Секретариата на взвешенные квоты и то, каким образом их можно было бы рационально использовать.

32. Он принимает к сведению тот факт, что доля постоянных назначений на должности, подлежащие географическому распределению, сократилась до 68,2 процента, а значит цель,

установленная Генеральной Ассамблеей в пункте 2, раздел V, ее резолюции 51/226, выполнена. Содержащаяся в пунктах 54 и 55 доклада информация о прекращении службы сотрудниками вызывает некоторое замешательство. Например, в пункте 54 указывается, что прекратили службу в общей сложности 2159 сотрудников, а в диаграмме 12 указывается цифра 2191. Приведенная в пункте 54 информация о процентной доле директоров, сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания, которые прекратили службу, составила лишь 98 процентов от общего числа уходов со службы; ему трудно поверить в то, что целых 2 процента уволившихся сотрудников - свыше 40 человек - являлись помощниками Генерального секретаря и заместителями Генерального секретаря. Необходимо иметь больше информации о большом числе уволившихся по собственному желанию сотрудников категории специалистов низких классов. Он задает вопрос о том, было ли вычтено из числа сотрудников категории специалистов, о которых говорилось в пункте 55, число увольнений по причине истечения срочного контракта или назначения ограниченной длительности. Разбивка данных по уволившимся сотрудникам категории С-2 и С-3 помогла бы делегациям оценить серьезность этой тенденции. Он приветствует введение обязательных вопросников для заполнения при уходе со службы и надеется, что Секретариат проведет анализ полученных ответов.

33. Он с удовлетворением отмечает проведение описи имеющихся навыков и задает вопрос о том, нельзя ли получить копию более полного, основанного на Интернете вопросника, который используется для обновления собранной информации. Он хотел бы услышать взгляды и идеи Секретариата в отношении того, каким образом использовать эту информацию для целей развития карьеры. Если полностью использовать базу данных о квалификации сотрудников Секретариата как самими сотрудниками, так и администрацией, то она сможет оказать большую помощь системе регулируемых назначений и переназначений, предусмотренных Управлением людских ресурсов. Поскольку количество сообщенных в пункте 56 повышений в должности более чем в два раза превышает такое же количество за предыдущий период, он просит провести разбивку по классам и получить анализ от Секретариата. В частности, он задает вопрос о том, означает ли это внезапное увеличение, что большое число "замороженных" случаев было перенесено или же резко сократилось время обработки соответствующей документации.

34. Он хотел бы получить мнения помощника Генерального секретаря по Управлению людских ресурсов в отношении прогнозируемой деятельности по найму на работу в следующем двухгодичном периоде. Хотя он положительно оценивает прогресс, достигнутый в последние годы в деле набора кандидатов на основе национальных конкурсных экзаменов, он считает крайне амбициозной приведенную в пункте 27С.23(с)(i) предлагаемого бюджета по программам (А/54/6/Rev.1) прогнозную оценку о том, что в год можно будет принимать примерно 200 кандидатов, прошедших национальные конкурсные экзамены, и задает вопрос о том, какие меры потребуются для достижения этой цели.

35. Г-н ДЖАЯНАМА (Таиланд) говорит, что его делегация присоединяется к заявлению, сделанному ранее представителем Филиппин от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН). Прием на работу на всех уровнях квалифицированного, хорошо подготовленного и честного персонала и его эффективное использование насуточно необходимы для обеспечения эффективности, профессионализма и эффективной работы Организации Объединенных Наций. Поэтому он глубоко озабочен тем фактом, что в пункте 22 раздела V резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи принцип справедливого географического распределения включен в качестве критерия для перевода в категорию специалистов сотрудников из других категорий. Это положение не даст возможности некоторым сотрудникам категории общего обслуживания, имеющим необходимый опыт и академическую квалификацию, быть повышенными до категории специалистов лишь по причине их национальной принадлежности.

36. Таиланд признает важность набора граждан непредставленных и недопредставленных стран на основе национальных конкурсных экзаменов. Однако экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов предусмотрен для продвижения по службе, а не для найма на работу. Гражданство никогда не должно быть критерием для продвижения по службе сотрудников, а особенно в том случае, когда это противоречит принципу деловых качеств, изложенному в статье 101 Устава, и необходимости для Организации иметь наиболее способных сотрудников. Поэтому Таиланд разделяет мнение Генерального секретаря о том, что применение принципа "справедливого географического распределения" как фактора при рассмотрении вопросов о переходе из категории ОО в категорию С противоречило бы неоднократным просьбам Генеральной Ассамблеи содействовать развитию карьеры на всех уровнях (A/C.5/54/2, пункт 13) и противоречило бы статье 101 Устава и положению 4.2 о персонале. Кроме того, ограничение перспектив продвижения по службе оказало бы отрицательное влияние на моральное состояние сотрудников и на усилия по реформированию в области управления людскими ресурсами. Поэтому Генеральной Ассамблее следует пересмотреть этот вопрос с целью изъятия концепции справедливого географического распределения как фактора на экзаменах по переводу из категории ОО в категорию С.

37. Г-н ДИНИЧ (Хорватия) говорит, что правительство Хорватии полностью поддерживает усилия Генерального секретаря по проведению общей программы реформы управления людскими ресурсами. Жизненно важно иметь хорошо квалифицированный персонал, однако необходимо также иметь в виду при приеме на работу принцип справедливого географического распределения. Хорватия поддерживает национальные конкурсные экзамены в качестве лучшего метода приема на работу и очень рада, что один из кандидатов по результатам проведенных в Хорватии в 1993 году национальных экзаменов был принят на работу в 1999 году. Однако весьма большое разочарование вызывают задержки, которые пришлось пережить успешно сдавшим экзамены кандидатам до того, как им были предложены должности. Имея в Секретариате шесть своих сотрудников, Хорватия находится в пределах ее желательной квоты, однако все еще ниже ее медианы, особенно в том, что касается взвешенной с точки зрения персонала позиции. Эта позиция иллюстрирует другую проблему, касающуюся новых государств-членов, а именно отсутствия представленности на более высоких уровнях. Вызывает также сожаление тот факт, что в 1999 году число недопредставленных стран было больше, чем в 1998 году, и что количество непредставленных и перепредставленных стран осталось неизменным. Вызывает удовлетворение факт улучшения представленности женщин и повышения до 61,4 процента сотрудников-женщин на уровне Д-1 и выше, однако необходимо сделать еще гораздо больше.

38. Г-жа СИЛОТ БРАВО (Куба) говорит, что ее делегация полностью поддерживает заявление, сделанное от имени Группы 77 и Китая.

39. Очень важно, чтобы Генеральная Ассамблея контролировала осуществление резолюций по управлению людскими ресурсами, в частности в отношении делегирования полномочий. Генеральный секретарь выпустил административные инструкции, которые шли намного дальше решений Генеральной Ассамблеи, а Совет персонала занял твердую позицию в отношении последствий таких административных инструкций для кадровой политики, выразив сожаление, в частности, по поводу отсутствия консультаций. Пока еще не введены процедуры для контроля за осуществлением делегирования полномочий, предусмотренного в резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи. В свете замечаний Консультативного комитета, содержащихся в пункте 22 документа A/54/450, ее делегация выражает надежду на то, что Секретариат представит доклад об этом. Не следует осуществлять никаких реформистских мер до того, пока они не будут утверждены Генеральной Ассамблеей, а Секретариату следует принять необходимые меры для исправления тех ситуаций, в которых он зашел дальше, чем это допускается решениями Генеральной Ассамблеи. Ее делегация приветствовала бы, в частности, замечания Секретариата в отношении мер, принимаемых в связи с советами по назначению и продвижению по службе, и

обращает внимание в этой связи на раздел II резолюции 53/221, в котором подтверждается роль Управления людских ресурсов.

40. Хотя Секретариат и имеет право изучать возможности оказания Генеральной Ассамблее содействия в улучшении тех положений, которые она приняла по вопросам персонала, такие действия не должны ущемлять прерогативы Ассамблеи в области принятия решений. Ее делегация разделяет озабоченность Группы 77 по поводу предложений, содержащихся в пункте 10 записки Генерального секретаря о политике и практике в отношении персонала (A/C.5/54/21).

41. Ее делегация сочла очень интересным заявление представителя Российской Федерации по вопросу об экзаменах для перехода из категории ОО в категорию С и хотела бы также получить запрошенную информацию. Тем временем Генеральной Ассамблее следует решить вопрос о том, является ли такое перемещение между категориями продвижением по службе или приемом на работу; если это продвижение по службе, тогда навыки соответствующих сотрудников и результаты экзамена следует учитывать в дополнение к соображениям о справедливом географическом распределении; если же это является приемом на работу, тогда следует больше внимания уделять географическому распределению - в соответствии с многочисленными резолюциями Генеральной Ассамблеи по данному вопросу и статьей 101 Устава в частности.

42. Г-жа САЛИМ (Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами) говорит, что вначале она хотела бы ответить на два вопроса, заданные в ходе предыдущего заседания. Она могла бы подтвердить представителю Сирийской Арабской Республики то, что ни один из докладов, выпущенных Департаментом по вопросам управления, не содержал статистическую информацию с разбивкой по региональным группам. И она могла бы проинформировать представителя Японии о том, что было два случая набора на уровень С-2 на должности картографов, в ходе которых проводился специальный экзамен; эту информацию можно найти в пункте 26 доклада о составе Секретариата (A/54/279).

43. Ее привели в замешательство замечания, сделанные представителем Гайаны от имени Группы 77 и Китая. Все, что Секретариат сделал в пункте 10 записки о политике и практике в отношении персонала (A/C.5/54/21), было ответом на конкретные запросы об информации, сделанные Консультативным комитетом в документе A/54/7. Секретариат явно не хотел ставить под вопрос позицию, согласно которой межправительственный нормативный процесс должен оставаться прерогативой государств-членов. Более того, Консультативный комитет зачастую обращается к Секретариату с просьбой о предоставлении такой информации по широкому спектру административных и бюджетных вопросов и поэтому было бы неуместно не ответить.

44. Она могла бы проинформировать российскую делегацию в отношении экзаменов для перехода из категории ОО в категорию С, сказав, что Генеральный секретарь счел вынужденным предупредить Генеральную Ассамблею об отрицательном воздействии на моральное состояние персонала содержания пункта 22, раздел V, резолюции 53/221. Записка Генерального секретаря (A/C.5/54/2) соответствует правилу 112 правил процедуры Генеральной Ассамблеи. Содержание информационного бюллетеня Управления (ST/IC/1999/55) не дезавуирует, а, скорее, поддерживает решение Генеральной Ассамблеи. Он информирует сотрудников о том, что им разрешено сдавать экзамены независимо от того, могут ли они получить продвижение по службе. Управление не запрещает прием на работу из перепредставленных государств, если оно считает соответствующих кандидатов наиболее квалифицированными. Оно также не запрещает действующему персоналу проходить экзамены исключительно по признаку их государственной принадлежности.

45. Она хотела бы ответить на другие вопросы, заданные членами Комитета в ходе неофициальных консультаций.

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 164 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

БЕЗВОЗМЕЗДНО ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЙ ПЕРСОНАЛ (продолжение) (A/53/1028; A/54/470 и A/54/533)

46. Г-н ЯМАГИВА (Япония) выражает сожаление по поводу того, что название доклада об использовании безвозмездно предоставляемого персонала (A/54/533) не соответствует названию последней резолюции Генеральной Ассамблеи по данному вопросу (A/53/218) или предыдущего доклада Генерального секретаря (A/53/1028). Насколько понимает его делегация, в течение отчетного периода никакие другие стороны, кроме правительств, не предоставляли персонал на безвозмездной основе. Характер представления данных в таблицах, особенно в таблицах 6А и 6В, мог быть намного более развернутым, как в приложении VI к первому квартальному докладу о безвозмездно предоставляемом персонале (A/52/709). Насколько он понимает, шесть безвозмездно предоставленных сотрудников, о которых говорится в пункте 4 доклада, работают в составе Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово; однако определение "ДОПМ/ОУПОМТО" в списке сокращений может создать ложное впечатление, что они работают в Центральных учреждениях. Он интересуется, почему "ДОПМ/ОУПОМТО" не были определены как "специальные миссии", как это было сделано в докладе о составе Секретариата (A/54/279). Содержание пункта 11 доклада, похоже, противоречит замечанию в пункте 3 доклада Консультативного комитета (A/54/470) о том, что численность безвозмездно предоставленного персонала в Международном трибунале по бывшей Югославии никогда не превышала 300 человек; он хотел бы получить дополнительные разъяснения на этот счет.

47. Г-н БАРНУЭЛЛ (Гайана), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что состав Секретариата должен определяться в соответствии со статьями 97, 100 и 101 Устава; в этой связи должны применяться резолюции 51/243, 52/234, 52/248 и 53/11 Генеральной Ассамблеи. Организация не должна использовать безвозмездно предоставляемый персонал, и такой персонал не должен служить заменой для сотрудников, набираемых на штатные должности для осуществления утвержденных программ и мероприятий.

48. Пятый комитет отвечает за решение административных, бюджетных и кадровых вопросов, и правило 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи гласит, что никакая резолюция, влекущая за собой, по мнению Генерального секретаря, какие-либо расходы, не принимается Генеральной Ассамблеей до тех пор, пока Пятый комитет не укажет, как это предложение отразится на бюджетной смете. Прием безвозмездно предоставляемых сотрудников или продление их контрактов имеет финансовые последствия в виде расходов на административную поддержку. Таким образом, все просьбы о продлении контрактов, прежде чем Генеральная Ассамблея будет принимать какое-либо решение, должны рассматриваться Пятым комитетом.

49. Группа с серьезной озабоченностью отмечает, что Генеральный секретарь не прислушался к неоднократным просьбам Генеральной Ассамблеи о том, чтобы его квартальные доклады о безвозмездно предоставляемом персонале представлялись в установленный срок и содержали более точную, всеобъемлющую, полную и комплексную информацию; в частности, более подробную информацию следовало бы предоставлять по вопросам, указанным Консультативным комитетом в пунктах 2 и 3 его доклада (A/54/470). Секретариат должен предоставлять эту информацию до начала неофициальных консультаций по данному пункту повестки дня.

50. Если Секретариат сочтет нужным подумать о привлечении безвозмездно предоставляемого персонала, то он должен выполнить положения четырех вышеупомянутых резолюций. В пункте 4 своего доклада (A/54/470) Консультативный комитет справедливо отмечает, что все будущие предложения Генерального секретаря о безвозмездно предоставляемом персонале должны находиться в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи по этому вопросу и в полной мере отвечать соответствующей политике, процедурам и положениям Организации. Группа также одобряет замечание Консультативного комитета о необходимости создания в Управлении людских ресурсов эффективной системы контроля за делегированием периферийным отделением полномочий в отношении безвозмездно предоставляемого персонала. Секретариат должен объяснить, почему годовой доклад, испрошенный в резолюции 51/243, не был выпущен в установленный срок. Было бы целесообразно как можно скорее получить доклад ККАБВ с замечаниями по этому годовому докладу. Секретариат мог бы также подтвердить, что административная инструкция об использовании безвозмездно предоставляемого персонала (ST/AI/1999/6) полностью соответствует руководящим принципам, утвержденным Генеральной Ассамблей.

51. Г-жа СИЛОТ БРАВО (Куба) говорит, что ее делегация полностью поддерживает заявление, сделанное только что от имени Группы 77 и Китая, особенно в отношении пункта 4 доклада ККАБВ. Если Секретариат сочтет нужным привлечь безвозмездно предоставляемый персонал, то он должен наладить регулярный диалог с государствами-членами с целью обеспечить соблюдение резолюций Генеральной Ассамблеи. Благодаря этому государства-члены смогут принять необходимые решения прежде, чем то или иное решение будет принято Секретариатом.

52. Г-н УОРТОН (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация выражала опасения в связи с принятым Генеральной Ассамблей в 1997 году решением отказаться от использования большинства безвозмездно предоставленных сотрудников категории II в системе Организации Объединенных Наций. В тот период из 111 безвозмездно предоставленных офицеров в Департаменте операций по поддержанию мира 13 являлись гражданами Соединенных Штатов. Эти опасения оправдались: Организация Объединенных Наций лишилась столь необходимых ей специалистов в области планирования и проведения миротворческих операций.

53. Однако в резолюции 51/243 допускаются некоторые исключения для удовлетворения временных потребностей в узкоспециализированном персонале. Например, в первой половине 1999 года Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии нуждался в судебных экспертах для расследования военных преступлений. С тех пор практически все эти временные сотрудники прекратили службу в Трибунале. У Организации Объединенных Наций будут и впредь изредка возникать обстоятельства, которые потребуют оперативного привлечения специализированного временного персонала для того, чтобы Организация могла выполнить поставленные перед ней задачи. Таким образом, исключения, допускаемые в резолюции 51/243 должны оставаться в силе.

54. Г-н СИАЛ (Пакистан) говорит, что его делегация одобряет заявление, сделанное от имени Группы 77 и Китая, и что она особенно обеспокоена тем, что резолюции 51/243 и 52/234 не выполняются в полной мере. Доклад о безвозмездно предоставляемом персонале (A/54/533) был представлен с запозданием и внесен на рассмотрение прежде, чем был опубликован соответствующий доклад ККАБВ - в нарушение резолюции 51/243. Его делегация хотела бы получить разъяснения на этот счет.

55. Кроме того, она хотела бы точно знать, сколько безвозмездно предоставленных сотрудников категории II задействовано в системе Организации Объединенных Наций, какие функции они выполняют и где они работают. Если Секретариат проинформировал государства-члены о необходимости использования безвозмездно предоставляемого персонала в соответствии с резолюцией 52/234, то его делегация хотела бы в подробностях ознакомиться с соответствующими

сообщениями, разосланными постоянным представительством, особенно в отношении шести безвозмездно предоставленных сотрудников, которые были приняты в Департамент операций по поддержанию мира.

56. Генеральная Ассамблея поддержала предложение Генерального секретаря о том, чтобы просить государства-члены, когда возникнет необходимость в безвозмездно предоставляемом персонале, предложить две кандидатуры на выбор Секретариату. Однако в упомянутой административной инструкции вновь говорилось о безвозмездном предоставлении персонала государствами-членами и другими сторонами. Его делегация хотела бы, чтобы Секретариат внес ясность в этот вопрос и выпустил исправление к этой административной инструкции, с тем чтобы в точности отразить решение Генеральной Ассамблеи.

57. Г-жа САЛИМ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что она даст полные ответы на заданные вопросы на неофициальных консультациях.

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение) А/54/16, А/54/89, А/54/117 и А/54/125; А/С.5/54/12)

58. Г-н ТОММО МОНТЕ (Председатель Комитета по программе и координации) говорит, что Комитет по программе и координации (КПК) рассмотрел четыре доклада служб внутреннего надзора: о разоружении, об оказании помощи в проведении выборов, об общественной информации и об операциях по поддержанию мира. КПК одобрил большинство содержащихся в этих докладах выводов и представил их на рассмотрение Генеральной Ассамблеи. Эти четыре темы рассматриваются в пунктах 473-542 доклада КПК (А/54/16).

59. КПК рассмотрел также годовой доклад Административного комитета по координации (Е/1999/48) и сделал вывод о том, что он является шагом вперед по сравнению с докладами за предыдущие годы; Комитет рекомендовал меры по дальнейшему совершенствованию будущих докладов.

60. Кроме того, КПК рассмотрел доклад Генерального секретаря о ходе осуществления Общесистемной специальной инициативы Организации Объединенных Наций по осуществлению Новой программы Организации Объединенных Наций по обеспечению развития в Африке в 90-е годы и приветствовал достигнутый к настоящему времени прогресс.

61. Комитет также рассмотрел доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Больше согласованности для усиления надзора в системе Организации Объединенных Наций" (А/53/171), замечания по нему Административного комитета по координации (А/53/171/Add.1) и соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (А/53/670). Выводы и рекомендации КПК содержатся в пунктах 617-620 его доклада (А/54/16).

62. Выводы и рекомендации Комитета по докладу Генерального секретаря об изменениях в Положениях и правилах, регулирующих планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки (А/54/125), содержатся в пунктах 47-48 его доклада.

63. В ходе рассмотрения Комитетом доклада Генерального секретаря о мероприятиях секторальных, функциональных и региональных органов по обзору предлагаемого среднесрочного плана на период 2002-2005 годов (А/54/89) была выражена озабоченность по поводу того, что главные комитеты Генеральной Ассамблеи уделяют недостаточно внимания среднесрочному плану и вносимым в него изменениям. Была подчеркнута необходимость приложить все усилия к тому,

чтобы Пятый комитет мог ознакомиться с мнениями главных комитетов до того, как он будет рассматривать план и внесенные в него изменения.

64. Во время обсуждения Комитетом путей обеспечения полного осуществления и надлежащего качества утвержденных программ и мероприятий было высказано мнение о том, что доклад Генерального секретаря по данному вопросу составлялся как будто бы в вакууме - словно в Организации не существует никаких правил и положений - и что содержащиеся в нем рекомендации и выводы не согласуются с существующими положениями и правилами и с действующими процедурами. В связи с этим КПК рекомендовал просить Генерального секретаря продолжить изучение путей обеспечения полного осуществления мандатов и улучшения их оценки согласно просьбе, высказанной в резолюции 53/207.

65. Что касается исполнения программ Организации Объединенных Наций в двухгодичном период 1996-1997 годов, то Комитет рассмотрел записку Генерального секретаря по этому вопросу. Он выразил сожаление по поводу того, что мнения соответствующих межправительственных органов в отношении предложения Генерального секретаря об отмене некоторых мероприятий, как об этом просила Генеральная Ассамблея в резолюции 53/207, представлены не были. Он также просил Секретариат обеспечить, чтобы в будущих докладах об исполнении программ содержались четкие основания и критерии для прекращения тех или иных мероприятий.

66. Комитет рассмотрел записку Генерального секретаря об обзоре эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (A/54/67) и рекомендовал сохранить пункт, озаглавленный "Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций", в повестке дня Генеральной Ассамблеи. Он также рекомендовал представлять один раз в два года Генеральной Ассамблее через соответствующие межправительственные органы очередной доклад по этому вопросу.

67. Наконец, Комитет рассмотрел пункт 7 своей повестки дня, озаглавленный "Совершенствование методов и процедур работы Комитета по программе и координации в рамках его мандата", и провел обзор хода осуществления выводов и рекомендаций по данному вопросу, согласованных Комитетом на его тридцать восьмой сессии. В своих выводах и рекомендациях он подчеркнул, что Секретариат должен представлять необходимую документацию своевременно и в соответствии с правилом о шести неделях и что он должен уделять более пристальное внимание содержанию документов и качеству письменного перевода.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПРЕДЛАГАЕМЫЙ БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 2000-2001 ГОДОВ (продолжение)

СМЕТА, ПЕРЕСМОТРЕННАЯ С УЧЕТОМ РЕЗОЛЮЦИЙ И РЕШЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА, ПРИНЯТЫХ НА ЕГО ОСНОВНОЙ СЕССИИ 1999 ГОДА (A/54/7/Add.2 и A/54/443)

68. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) в ответ на обращенную к нему представителем Пакистана на 39-м заседании Комитета просьбу разъяснить ряд замечаний и рекомендаций, содержащихся в докладе Консультативного комитета о смете, пересмотренной с учетом резолюций и решений Экономического и Социального Совета, принятых на его основной сессии 1999 года (A/54/7/Add.2), говорит, что он ответит на все поднятые этим представителем вопросы.

69. Представитель Пакистана сказал, что первые три строки пункта 5 доклада Консультативного комитета являются двусмысленными. Содержащиеся в этом пункте замечания представляют собой прямую цитату из пункта 67 первого доклада Консультативного комитета о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов (A/54/7). Он хотел бы обратить внимание на разъяснение положений пункта 67, которое он дал на неофициальном заседании Пятого комитета, состоявшемся в первой половине дня 23 ноября 1999 года. Это разъяснение также касалось вопроса, заданного представителем Пакистана в связи с пунктом 67 первого доклада Консультативного комитета.

70. Оратор, однако, хотел бы официально заявить, что, как говорится в пункте 67 первого доклада (A/54/7) и пункте 5 третьего доклада Консультативного комитета, Секретариат должен подробно и точно информировать государства-члены о наличии или отсутствии достаточных ресурсов для осуществления тех мандатов, которые предоставляются в резолюциях, содержащих фразу "в рамках имеющихся ресурсов". Такую точку зрения никак нельзя называть двусмысленной.

71. В самом деле, позиция Консультативного комитета по этому вопросу давно известна. Она, кстати, определяется требованиями резолюции 42/211 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1987 года, и Консультативный комитет регулярно подтверждает ее на протяжении ряда лет. Например, он изложил ее в своем первом докладе о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 1996-1997 годов (A/50/7) и подтвердил ее в подготовленных впоследствии первом докладе на двухгодичный период 1998-1999 годов (A/52/7, пункт 12) и первом докладе на двухгодичный период 2000-2001 годов (A/54/7, пункт 67). Он также заявил аналогичную позицию в своем семнадцатом докладе на двухгодичный период 1996-1997 годов (A/50/7/Add.17).

72. Представитель Пакистана затем задал вопрос о том, что именно Консультативный комитет имел в виду, рекомендуя Пятому комитету принять к сведению сметные расходы в размере 440 300 долл. США. Он сослался на полученное Пятым комитетом на его 67-м заседании, состоявшемся в ходе сорок второй сессии Генеральной Ассамблеи, юридическое заключение о том, что, принимая к сведению юридическое обоснование, Генеральная Ассамблея не выражает к нему своего отношения. И, наконец, в конце своего выступления представитель Пакистана задал вопрос о том, какие последствия это будет иметь для деятельности Экономического и Социального Совета, если это соответствует действительности.

73. Консультативный комитет не первый раз рекомендует Пятому комитету такую линию поведения в отношении пересмотренной сметы расходов, связанных с осуществлением мандатов Экономического и Социального Совета. Кроме того, рекомендация Консультативного комитета не

противоречит юридическому заключению, на которое сослался представитель Пакистана. Консультативный комитет фактически рекомендует Пятому комитету признать получение препровождаемой им сметы, не принимая решения о ее утверждении или отклонении. Такая процедура соответствует положениям пунктов 3, 4 и 5 раздела С приложения к резолюции 42/211 Ассамблеи об использовании и функционировании резервного фонда.

74. Процедура, предусмотренная в этих пунктах, позволяет Генеральной Ассамблее принимать решения по резолюциям, имеющим последствия для бюджета по программам, перенося рассмотрение и утверждение соответствующих финансовых последствий до тех пор, пока ей, позднее, не будет представлено сводное заявление. Оратор говорит, что он лично принимал активное участие в разработке приложения к резолюции 42/211 Ассамблеи.

75. Таким образом, в связи с рассматриваемым вопросом принятие юридических обоснований к сведению на нынешнем этапе в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета не будет иметь отрицательных последствий для мероприятий, утвержденных Экономическим и Социальным Советом. Такая процедура особенно уместна в отношении решений и резолюций Совета. В данном конкретном случае на рассмотрение Ассамблеи на ее пленарных заседаниях не было представлено резолюций, которые имели бы финансовые последствия в размере 440 300 долл. США. Если бы такие резолюции существовали, формат рекомендации Консультативного комитета был бы иным. Консультативный комитет рекомендовал бы Пятому комитету информировать Генеральную Ассамблею о том, что, если Ассамблея примет соответствующие проекты резолюции, это повлечет расходы в размере 440 300 долл. США. Вопрос о таких дополнительных ассигнованиях, которые могли потребоваться в этой связи, рассматривался бы Генеральной Ассамблеей позднее с учетом критериев в отношении использования и функционирования резервного фонда.

76. Представитель Пакистана также подчеркнул, что Пятый комитет вместо сводного заявления рассматривает последствия для бюджета по программам по соответствующим пунктам повестки дня и затем - отдельно - в контексте бюджета по программам. Это заявление не отражает действительного положения вещей.

77. В пункте 5 раздела С приложения к резолюции 42/211 говорится, что надо устанавливать предельный срок для рассмотрения заявлений о последствиях для бюджета по программам и предложений по пересмотренным сметам и что после этой даты Генеральный секретарь будет готовить и представлять сводное заявление о всех последствиях для бюджета по программам и пересмотренных сметах, которые будут рассматриваться на соответствующей сессии Генеральной Ассамблеи. Именно на такое сводное заявление была сделана ссылка в пункте 7 доклада Консультативного комитета (A/54/7/Add.2).

78. Последний вопрос представителя Пакистана касался использования Консультативным комитетом термина "пересмотренная смета". По мнению этого представителя, пересмотренные сметы представляются исключительно в отношении утвержденного бюджета по программам, а не предлагаемого бюджета по программам. Это тоже неправильно. Во избежание путаницы и ненужных просьб дать пояснения следует внимательно прочесть и полностью уяснить некоторые технические термины, касающиеся процесса составления бюджета Организации Объединенных Наций.

79. Процедура изменения утвержденного предлагаемого бюджета по программам регламентируется положениями 3.8 и 3.9 соответствующего правила 103.11 Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций (ST/SGB/Financial Rules/1/Rev.3 (1985), в соответствии с которыми в тех случаях, когда это необходимо, Генеральный секретарь может представлять дополнительные предложения по бюджету по программам, и такие предложения должны подготавливаться в форме, соответствующей утвержденному бюджету по программам.

80. Финансовое положение 3.7 и финансовое правило 103.6 устанавливают порядок утверждения бюджета по программам на следующий финансовый период и порядок представления пересмотренных предложений по бюджету по программам. Секретариат подготавливает пересмотренные сметы, которые рассматриваются Генеральной Ассамблеей до принятия бюджета на следующий финансовый период.

81. Правило 103.6(c) регламентирует порядок представления пересмотренных смет в отношении решений Совета Безопасности, Экономического и Социального Совета или Совета по Опеке. Кроме того, как отмечается, для финансирования пересмотренных смет, получаемых в результате решений Экономического и Социального Совета, имеется резервный фонд, учрежденный резолюцией 42/211.

82. Принося извинения за свое пространное заявление, оратор говорит, что у него не было выбора. Он лично и другие члены Консультативного комитета тратят много времени и сил на подготовку докладов Генеральной Ассамблее и другим межправительственным органам и делают все возможное для того, чтобы представить четкие замечания и рекомендации для включения в доклад Консультативного комитета. В этой связи он считает очень серьезными замечания представителя Пакистана, особенно на нынешней сессии, относительно того, что в докладах Консультативного комитета содержатся размытые или недвусмысленные заявления и рекомендации. В другом случае в адрес Комитета также выдвигались обвинения в превышении своего мандата. Кроме того, представитель Пакистана заявил, что Пятый комитет часто отклоняет рекомендации Консультативного комитета или вносит в них поправки. При этом имелось в виду, что такие решения государств-членов - свидетельство их недоверия к Консультативному комитету.

83. Консультативный комитет - это не директивный, а консультативный орган. Таким образом, тот факт, что Пятый комитет вносит поправки в какие-либо из его рекомендаций или отклоняет их, в порядке вещей. В то же время следует отметить, что Генеральная Ассамблея обычно принимает - полностью или частично - практически все рекомендации Консультативного комитета.

84. Оратор признает, что некоторые из рекомендаций и замечаний Консультативного комитета иногда являются не столь четкими, как этого хотелось бы Председателю и членам Комитета. Оратор, однако, говорит, что он всегда готов предоставить дополнительные пояснения. И в данном случае он опять готов дать новые разъяснения, если его ответы не удовлетворили представителя Пакистана.

85. Г-н СИАД (Пакистан) говорит, что его делегация даст ответ на только что сделанное Председателем Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам заявление на неофициальных консультациях. Он хотел бы, однако, отметить, что делегации имеют право обращаться к Консультативному комитету с просьбой представить разъяснение по любому вопросу. Как экспертный орган, которому поручено оказывать такую помощь, Консультативный комитет должен оказывать Пятому комитету консультативные услуги, с тем чтобы последний мог принимать обоснованные решения. Улучшение методов работы органов Организации Объединенных Наций в целях повышения их эффективности - это непрерывный процесс. При этом ни одно из сделанных им замечаний не следует понимать как попытку выразить недоверие к Консультативному комитету.

86. Г-н МОКТЕФИ (Алжир) говорит, что он хотел бы вновь заявить, что его правительство поддерживает деятельность Консультативного комитета, который решает исключительно трудную, но важную задачу.

87. Г-н ЮСУФ (Объединенная Республика Танзания) говорит, что Консультативный комитет оказывает Пятому комитету ценные консультативные услуги на протяжении целого ряда лет и делегациям поэтому следует отказаться от попыток "упорядочить работу" Комитета, равно как им

не следует выражать сомнения в отношении добросовестности самого Комитета или его Председателя.

88. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что Пятый комитет во многом опирается на опыт Консультативного комитета, который работает под мудрым руководством своего Председателя.

ПУНКТ 124 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ (продолжение) (A/C.5/54/28)

89. Г-н РЬЕСКО (Помощник Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию), внося на рассмотрение записку Генерального секретаря о развитии карьеры в языковых службах, которая содержится в документе A/C.5/54/28, напоминает, что на своей основной сессии 1999 года Комитет по конференциям просил Генерального секретаря подготовить к концу основной части пятьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи конкретные предложения о системе регулируемых назначений, основанной на стимулировании развития карьеры и направленной на сокращение чрезмерно большого числа вакантных должностей в ряде мест службы. Настоящий доклад подготовлен в соответствии с этой просьбой.

90. После завершения сессии Комитета по конференциям Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию и Управление людских ресурсов провели консультации. По итогам этих консультаций была достигнута договоренность по двум комплексам мер, направленных на смягчение остроты проблемы вакансий в языковых службах в ряде мест службы за пределами Центральных учреждений. Первый комплекс мер включает меры, призванные укрепить сотрудничество между Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию в Центральных учреждениях, Управлением людских ресурсов и конференционными службами в отделениях за пределами Центральных учреждений в целях содействия заполнению вакантных должностей начального уровня (С-2/С-3) в этих отделениях. Второй комплекс мер направлен на создание системы регулируемых назначений, основанной на стимулировании развития карьеры в целях содействия заполнению вакантных лингвистических должностей опытными сотрудниками класса С-3 или С-4.

91. Что касается заполнения вакантных должностей начального уровня, то было принято решение о том, что региональным комиссиям, Отделению Организации Объединенных Наций в Вене и Отделению Организации Объединенных Наций в Найроби будет отдаваться приоритет при отборе кандидатов кандидатам, успешно сдавшим конкурсный экзамен для работы в качестве лингвистического персонала. В дальнейшем будет продолжена практика интенсивной профессиональной подготовки набранных таким образом кандидатов в Центральных учреждениях, которая позволяет назначать их на вакантные должности в отделениях за пределами Центральных учреждений через шесть-восемь месяцев после их набора. В тех случаях, когда отделение за пределами Центральных учреждений, в котором отмечается высокая доля вакантных должностей, заинтересовано в наборе одного или нескольких кандидатов из списка кандидатов, такие кандидаты первоначально будут набираться на вакантные должности в Центральных учреждениях при четком понимании, что после окончания обычной двухлетней подготовки они получают новое назначение. Согласие с этим условием будет отражаться в договоре найма, заключаемом всеми вновь набираемыми сотрудниками, в котором с 1 января 2000 года будет предусматриваться, что все сотрудники могут быть переведены в любое место службы по усмотрению Организации.

92. Руководству следует принять более конструктивный подход к вопросу о назначении на лингвистические должности в места службы, в которых имеется много вакантных должностей, сотрудников класса С-3 и С-4 со стажем в несколько лет. Вместо того, чтобы почти полностью полагаться на добровольцев, руководство будет отбирать лиц для заполнения вакантных должностей на основе таких критериев, как навыки, опыт и сочетание языков с учетом результатов

всесторонних консультаций с отделениями. Было также принято решение относительно ряда мер стимулирования, в частности по поводу того, что при рассмотрении достойных кандидатов на повышение в должности при прочих равных условиях предпочтение будет отдаваться сотрудникам, ранее работавшим в местах службы с высокой долей вакантных должностей. В этой связи было, однако, также принято решение о том, что некоторые стимулы, первоначально предусмотренные в рамках системы регулируемых назначений для лингвистического персонала, в том числе автоматическое снижение требований в отношении стажа при повышении в должности, ускоренное повышение оклада и предоставление отпуска на родину каждые 12 месяцев, вводиться не будут.

93. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предложил Комитету рассмотреть доклад Генерального секретаря в контексте результатов неофициальных консультаций по этому вопросу и представить соответствующие рекомендации.

94. Предложение принимается.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

95. Г-н БАРНУЭЛЛ (Гайана), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что делегации, от имени которых ему выпала честь выступать, возражают против рассмотрения докладов, представленных в нарушение правил процедуры Генеральной Ассамблеи. Поскольку документы по пункту 166 повестки дня еще не представлены, Группа 77 и Китай просят перенести рассмотрение этого пункта на более поздний срок, чтобы делегации имели достаточно времени для ознакомления с докладами и, таким образом, могли принять обоснованные решения.

96. Касаясь смежного вопроса, Группа 77 и Китай вновь обращаются с просьбой к Секретариату представить письменное разъяснение по поводу обвинений, выдвинутых в отношении членов Группы при рассмотрении Комитетом пункта 125 повестки дня.

97. Г-н ЧЖОУ ЦЯНУ (Китай) говорит, что его делегация не будет рассматривать пункт 166 повестки дня до тех пор, пока не будет представлена соответствующая документация.

98. Г-н ЮСУФ (Объединенная Республика Танзания) от имени своей делегации выражает озабоченность по поводу того, что Директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам не смог, как планировалось, участвовать в ранее состоявшемся рассмотрении в Комитете предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов. Насколько понимает его делегация, Директор находился на заседании Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, которое проходило в то же время. Необходимо, чтобы Секретариат четко понимал, что заседания Пятого комитета имеют приоритет перед заседаниями Консультативного комитета.

99. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) говорит, что таких ситуаций в будущем можно избежать за счет обеспечения более эффективной координации при составлении расписания заседаний Консультативного комитета и Пятого комитета.

100. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что отсутствие Директора также вызвало озабоченность в Бюро, которое взяло этот вопрос на заметку. Что касается предложения об изменении программы работы Комитета, то Бюро будет стремиться учитывать пожелания делегаций. Оно также безотлагательно свяжется с Секретариатом для выяснения состояния дел в отношении просьбы Группы 77 и Китая о представлении письменного разъяснения по поводу утверждений представителя Гайаны.

Заседание закрывается в 13 ч. 25 м.

/...

